

経営者のための人財育成通信

若手・中堅社員の育成と外部研修の上手な活用

※人材を財産と捉える意図により「人財」と表記しています。

vol.3

■若手・中堅社員の育成は経営課題

若手・中堅社員は事業推進の実働部隊として活躍が期待されています。一方、社内外の研修参加を通じて大切に育てられる新入社員と比べ、若手・中堅社員に対する育成はOJTが中心となり、計画的な育成まで手が回らないのが実情ではないでしょうか。厚生労働省の調査によると、76.4%の企業が「能力開発や人材育成に関する問題がある」と回答しています。今、多くの企業にとって、人材育成は大きな経営課題の一つです。

■問題解決への取り組みのヒント

企業のお悩み別に、問題解決の糸口を探ってみましょう。

お悩み1。指導する人材が不足している

リーダーに必要な能力は、知識を得るように学んですぐ身につくものではありません。担当者（ブレイヤー）から指導役（リーダー）へと意識づけ、根気強く育てていく必要があります。抜擢人事や権限委譲等により「任せる」ことが、自己の成長を促すことにもつながります。

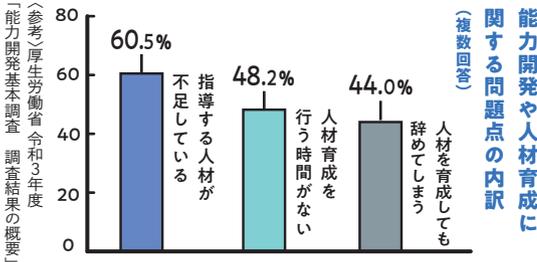
お悩み2。人材育成を行う時間がない

若手・中堅社員の育成を効率的に行いたい企業には、外部研修の活用がお勧めです。目的に応じて研修機関のプログラムを取り入れ、計画的に育成に取り組むことで、従業員の帰属意識が高まり、定着率の向上が期待できます。

お悩み3。人材を育成しても辞めてしまう

キャリアパスを導入・運用することにより従業員は将来への見通しを立てやすくなります。また、働き続けることで得られる能力やポジティブな経験、給料等が明確になると、モチベーションが高まります。そのほか、心理学者・ハズバークの二要因理論では「達成感や責任感、承認や昇進等の内発的動機付けを高めていくことが重要」だと説明されています。

| | | |
|---|---|--|
| 求められる役割 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳 (複数回答) | 若手社員 上司の指示・助言を踏まえて確実に業務を遂行する。 | 中堅社員 創意工夫を凝らした自主的な判断・改善・提案を行いながら業務を遂行する。 ※部下や後輩の実質的な指導役を担うケースもあり。 |
|---|---|--|

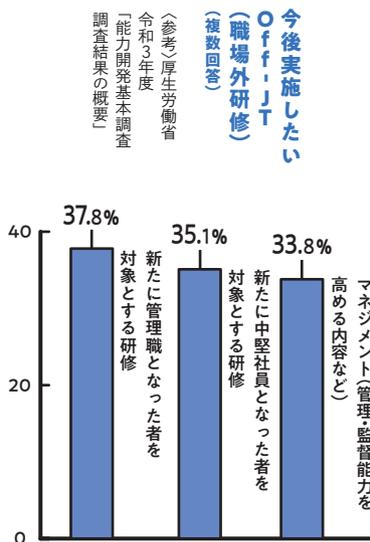


〔参考〕厚生労働省「職業能力評価基準の構成」より
〔レベル区分の目安〕

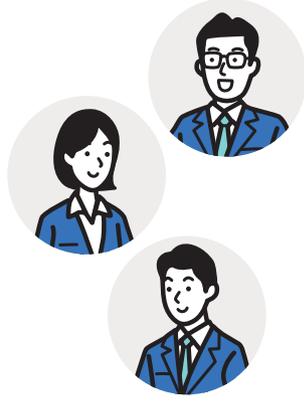
〔参考〕厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」調査結果の概要」

■初めての若手・中堅社員研修、スマールスタートのポイントとは？

初めての社員研修に悩む場合は、新任の階層者研修から始めてみてはいかがでしょうか。



〔参考〕厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」調査結果の概要」



手軽に研修を受けさせたい方は、京商ビジネススクール「定期公開セミナー」をご利用ください

2023年度年間ガイドを公開中

Webよりご覧ください。ご希望の方には冊子をお送りいたします。

次回は「管理職の育成」についてご紹介します

京都商工会議所では、貴社のニーズに応じた研修プランやオリジナル研修を提供しています。オーダーメイド研修のご相談等、お気軽にご連絡ください。
 【お問い合わせ】 会員部 研修事業課(京商ビジネススクール事務局)
 ☎075-341-9762 ✉jinzai@kyo.or.jp https://www.kyo.or.jp/jinzai/

